

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP UPP**

**Hardianto<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Pasir Pengaraian

**ABSTRACT**

*The purposes of the research were to find out the contribution of achievement motivation and style management toward individual and collective lecturers' job working. The main purpose of the research was to increase the lecturers' job working at Education Faculty of Pasir Pengaraian University. Then the output of this research was expected to get in Licensed National Journal or Research Prosiding. The research was done by the quantitative Expost Facto formed. The population of the research was 36 lecturers and sample was chosen by using total sampling technique. The instruments used Linkert Scale with 5 alternative answers. The research spent time about 1 year. The result of the research showed that 62,6 % of the motivation achievement gave the significance contribution toward the lecturers' job working. 23,8 % of style management gave the significance contribution toward the lecturers' job working. Both the motivation achievement and leader management gave the significance contribution toward the lecturers' job working. Finally, the lecturers were expected to increase their achievement motivation and the leaders were expected to use the pleasure management.*

Keywords: *Achievement Motivation, Style Management, Job Working*

**PENDAHULUAN**

Kinerja setiap dosen harus selalu ditingkatkan secara terus menerus. Kinerja pada dasarnya bukan hanya perbandingan antara prestasi aktual dengan prestasi kerja yang ditetapkan, tetapi juga segenap kemampuan yang dimiliki individu-individu ulet, yaitu dosen yang mampu menunjukkan berbagai kualitas hasil kerja yang dilakukannya. Kinerja dosen akan mencapai hasil yang baik apabila setiap dosen mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal.

Berdasarkan penelitian Hardianto tahun 2012 disimpulkan bahwa dosen Universitas Pasir Pengaraian (UPP) telah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja pada dasarnya adalah dorongan untuk melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi dorongan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin (motivasi berprestasi), dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)

UPP belum terlihat berusaha secara maksimal.

Berdasarkan pra penelitian penulis melihat bahwa dosen FKIP UPP belum memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari masih adanya dosen yang tidak mematuhi aturan absensi yang telah ditetapkan UPP. Begitu juga mengenai tugas dosen, belum semua dosen yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan ketentuan yang ada. Permasalahan lainnya adalah persiapan pembelajaran yang belum optimal dari dosen sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Melihat hal ini tentunya kinerja dosen mesti harus selalu ditingkatkan agar pelayanan pembelajaran menjadi lebih maksimal. Banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Dharma (2007:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam diri seperti semangat kerja, motivasi

kerja, motivasi berprestasi dan komunikasi. Faktor dari luar diri seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja dan pengawasan.

Motivasi berprestasi juga diduga mempengaruhi kinerja seseorang. Dosen yang memiliki motivasi berprestasi akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan tujuan memperoleh hasil terbaik dari pekerjaannya itu. Dosen UPP masih terlihat belum memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Sebagian dosen terlihat kurang aktif dalam membimbing mahasiswa dan mengadopsi pengetahuan-pengetahuan baru agar pembelajaran menjadi lebih baik.

Komunikasi juga diduga berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Dosen yang mampu berkomunikasi dengan baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dosen yang kurang mampu berkomunikasi. Dosen yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik akan selalu menghargai perbedaan pendapat dan terbuka terhadap dosen lainnya dan mampu menjalin komunikasi multi arah dengan orang lain.

Kompensasi juga diduga berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Semakin besar kompensasi yang diterima akan menyebabkan semakin baik kinerja seseorang itu. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, benda ataupun bentuk lainnya. Di UPP dosen masih merasakan kekurangan kompensasi yang mereka terima.

Gaya kepemimpinan juga berkontribusi terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan atasan yang baik akan menjadikan bawahan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati. Setiap individu tentunya membutuhkan cara yang berbeda dalam menghadapinya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memahami kondisi tersebut, sehingga mampu menggerakkan anggotanya untuk bekerja.

Iklim kerja diduga berkontribusi terhadap kinerja. Iklim kerja merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh

seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan suasana yang menyenangkan tentunya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seseorang.

Pengawasan juga diduga berkontribusi terhadap kinerja seorang dosen. Pengawasan yang baik akan menjadikan setiap pekerjaan terkontrol dengan baik. Hal ini bisa meningkatkan kinerja seseorang. Dengan pengawasan akan lebih menjamin terlaksananya perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

Melihat hal ini banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja seorang dosen. Berdasarkan permasalahan yang dominan terlihat, maka penelitian ini dibatasi pada faktor motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan.

Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan penelitian, sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja dosen FKIP UPP?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja dosen FKIP UPP?
- 3) Apakah motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja dosen FKIP UPP?

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- 1) Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen FKIP UPP.
- 2) Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen FKIP UPP.
- 3) Besarnya kontribusi motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen FKIP UPP.

Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis yang akan diuji, yaitu:

- 1) Motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja dosen FKIP UPP

- 2) Gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja dosen FKIP UPP
- 3) Motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen FKIP UPP.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Dosen**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang mengarah pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli diantaranya, Adnan (2006:53) menyebutkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat pula diartikan sebagai cara kerja, perilaku dan penampilan. Selanjutnya Yetti (2002:37) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu rangkuman kuantitas yang dibuat oleh individu atau sekelompok untuk tujuan hasil dari unit kerja dan organisasi.

Amstrong dan Baron (2008:16) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu faktor personil yang meliputi keterampilan individu, kompetensi, motivasi dan rekrutmen, faktor kepemimpinan yang berkualitas dan pemberian motivasi, faktor sistem pekerjaan dan fasilitas yang diberikan dan faktor situasional yang meliputi perubahan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal. Terdapat beberapa unsur yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja seseorang. Dharma (2005:112) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya kemampuan, disiplin, minat dan motivasi, sementara faktor eksternal diantaranya struktur tugas, gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan sistem imbalan.

Hasibuan (2004:82) mengemukakan bahwa Sembilan unsur yang dijadikan tolok ukur kinerja seseorang adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, disiplin, prakarsa, kreativitas, kerjasama, kepribadian dan tanggungjawab.

Seseorang yang memiliki kinerja yang baik akan mampu merencanakan, melaksanakan dan menilai pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya akan memperoleh kinerja yang baik. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran dan kreativitas.

### **2. Motivasi Berprestasi**

Motivasi merupakan daya dorong untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Wahjosumidjo (2009:104) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Handoko (2007:33) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Apabila dikaitkan dengan berprestasi, maka motivasi berprestasi dapat dirumuskan sebagai keinginan atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sebaik mungkin. McClelland dalam Dewi (2010:54) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah "*achievement motivation is the desire to do well not so much for the sake of social recognition or prestige, but to attain an inner feeling of personal accomplishment*". Selanjutnya Kamars (2000:71) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik.

Motivasi berprestasi sangat dibutuhkan seseorang dalam bekerja. Seorang dosen harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi agar pekerjaannya menjadi lebih berhasil. Gollerman (2003:61) mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai berikut: 1) kecenderungan untuk dirinya bekerja lebih keras baik dalam suasana biasa maupun gawat, dan

akibatnya mereka mencapai prestasi pekerjaannya, 2) lebih menyukai persaingan yang berat dengan jerih payah daripada memperoleh pujian yang bersifat umum, 3) ia hanya merasa puas jika melakukan hal-hal yang sulit sehingga tidak mudah untuk disogok, 4) ia lebih suka mencari uang tetapi tidak dalam membelanjakannya, 5) secara mental mereka lebih suka bertarung dengan gigih, 6) pemikiran berorientasi ke depan dengan pertimbangan yang logis dalam mengambil keputusan, 7) menggunakan segala potensi diri secara efektif, 8) mampu menangani rintangan secara tepat tanpa membiarkan persoalan itu berlalu, 9) senang terhadap hal-hal yang praktis, berani mantap, 10) jika pekerjaan membutuhkan pembantu, ia lebih senang memilih orang-orang yang enerjik, 11) selalu melakukan penyempurnaan untuk mencapai suatu yang terbaik, 12) pekerjaan yang tidak terselesaikan akan menjadi beban pikirannya. Indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah kerja keras, semangat yang tinggi, menyukai pekerjaan yang menantang dan ketekunan dalam bekerja.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain. Hersey dan Blanchard (1998:127) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah *“leadership is the process of influencing the activities of an individual or groups in efforts toward goal achievement in given situation”*. Selain itu, Terry dalam Hersey dan Blanchard (1998:129) menyatakan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2003:84) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dewasa ini gaya kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang fleksibel, yaitu pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan berbagai situasi yang berbeda-beda.

Dalam kenyataannya bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi karena tidak ada situasi dalam suatu organisasi yang menghendaki hanya ada satu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif menurut Timpe (2003:86) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Bersikap luwes, memilih tindakannya dari kisaran perilaku pemimpin.
- 2) Sadar mengenai dirinya, kelompok dan situasi. Dari semua itu dipertimbangkan untuk memilih gaya kepemimpinan tertentu.
- 3) Memberitahu bawahan pengaruh mereka pada setiap persoalan dan bagaimana pemimpin akan menggunakan wewenangnya.
- 4) Memakai pengawas umum ; bawahan mengerjakan terinci pekerjaan harian mereka sendiri dan membuat keputusan mengenai pekerjaan dalam batas yang ditentukan.
- 5) Selalu ingat, baik masalah mendesak maupun keefektifan jangka panjang individual dan kelompok sebelum bertindak.
- 6) Memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat waktu oleh kelompok bila mungkin, atau individu bila perlu
- 7) Selalu mudah ditemukan bila bawahan ingin membicarakan masalah, dan menunjukkan minat serta gagasan mereka.
- 8) Menepati janji yang diberikan kepada bawahan, cepat menangani keluhan dan memberikan jawaban bersungguh-sungguh dan tidak berbelit-belit.
- 9) Menyediakan instruksi mengenai metode pekerjaan dengan cukup,

peningkatan keamanan dan menghindari kesalahan, dengan meningkatkan tingkat pengalaman pekerja, menjelaskan alasan mengapa itu diberikan.

Gaya kepemimpinan akan efektif dilaksanakan bila didasarkan pada situasi dan tingkat perkembangan anggota yang dipimpin. Dalam penelitian ini indikator gaya kepemimpinan dilihat dari gaya dalam memberikan perintah, mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang dan memberikan penghargaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*, artinya data dihimpun dari kenyataan-kenyataan yang sudah terjadi. Peneliti memilih jenis penelitian ini guna mengungkapkan fakta-fakta yang sudah terjadi di Universitas Pasir Pengaraian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi, sedangkan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kinerja. Penelitian ini akan mengungkapkan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik sendiri-sendiri maupun secara bersama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen FKIP UPP yang berjumlah 36 orang. Populasi penelitian tersebar di 5 program studi yang ada pada FKIP UPP. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *total sampling*.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian berupa angket menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang dan Tidak pernah.. Menurut Nur Indrianto dan Supomo (1999), skala Likert merupakan metode pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau

ketidaksetujuan terhadap subjek, objek atau kondisi tertentu. Sesuai dengan sifat kuesioner, maka bobot pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1 dan pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistika deskriptif, regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Data akan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi program statistik SPSS versi 18,00. Langkah-langkah analisis data penelitian ini adalah: 1) analisis deskripsi, 2) pengujian persyaratan analisis, 3) pengujian hipotesis

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu data motivasi berprestasi (X1), data gaya kepemimpinan (X2) dan data kinerja (Y). Dari 36 orang dosen FKIP UPP, 4 orang dosen tidak mengisi angket karena sedang kuliah dan mengikuti kegiatan lainnya sehingga angket yang dikembalikan berjumlah 33 buah. Deskripsi data masing-masing variabel sebagai berikut:

Data variabel motivasi berprestasi diperoleh dari 20 butir pertanyaan. Skor minimum variabel motivasi berprestasi adalah 20 dan skor maksimum sebesar 100. Hasil pengolahan data diperoleh skor terendah 64 dan skor tertinggi 94. Sementara itu, skor rata-rata 80,67, skor median 81,00, skor *mode* 78,00, dan simpangan baku 7,44.

Data variabel gaya kepemimpinan diperoleh dari 20 butir pertanyaan. Skor minimum variabel gaya kepemimpinan adalah 20 dan skor maksimum sebesar 100. Hasil pengolahan data diperoleh skor terendah 54 dan skor tertinggi 98. Sementara itu, skor rata-rata 72,94, skor median 72,00, skor *mode* 67,00, dan simpangan baku 8,95.

Data variabel kinerja diperoleh dari 20 butir pertanyaan. Skor minimum variabel kinerja adalah 20 dan skor maksimum sebesar 100. Hasil pengolahan data diperoleh skor terendah

66 dan skor tertinggi 98. Sementara itu, skor rata-rata 81,30, skor median 81,00, skor *mode* 91,00, dan simpangan baku 8,26.

**a) Uji Persyaratan Analisis**

Untuk melaksanakan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas
2. Uji Linieritas
3. Uji Multikolinearitas

Berikut disajikan hasil ke tiga uji tersebut:

Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data setiap variabel berdistribusi secara normal. Berdasarkan Ringkasan *table tests of normality* terlihat nilai sig X1, X2 dan Y masing-masing 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari pada nilai alfa yang telah ditentukan yaitu ( $\alpha=0,05$ ) atau  $\text{Sig} > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk data motivasi berprestasi, data gaya kepemimpinan dan data kinerja berdistribusi normal.

Uji linieritas dimaksudkan untuk melihat sebaran data variabel motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan cenderung membentuk garis linier dengan sebaran data variabel kinerja. Berdasarkan ringkasan *Anova table* terlihat nilai sig *Deviation from linearity* yaitu 0,785 untuk X1 terhadap Y dan 0,763 untuk X2 terhadap Y. Nilai tersebut lebih besar dari pada nilai alfa yang telah ditentukan yaitu ( $\alpha=0,05$ ) atau  $\text{Sig} > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja dan data gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki hubungan yang linear.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak adanya korelasi signifikan diantara kedua variabel bebas. Jika ada korelasi yang signifikan, maka artinya terdapat problem multikolinearitas. Suatu model regresi harus bebas dari problem multikolinearitas apabila mempunyai angka *Variance Inflation Factor* (VIF)

di sekitar angka 1 dan mempunyai toleransi mendekati 1.

Berdasarkan Ringkasan *Collinearity Statistics* terlihat nilai *Tolerance* X1 dan X2 yaitu 0,890. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,10 atau *Tolerance*  $> 0,10$ . Dapat juga dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu masing 1,124. Nilai tersebut lebih kecil daripada 10 atau  $\text{VIF} < 10$ . Berdasarkan Nilai *Tolerance* dan VIF tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa antara motivasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi korelasi (tidak terjadi multikolinearitas).

**b) Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini akan diuji tiga hipotesis. Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 18.

1. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama adalah "Motivasi Berprestasi Berkontribusi terhadap Kinerja Dosen". Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis korelasi regresi sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Motivasi berprestasi tidak berkontribusi terhadap kinerja dosen

$H_A$  : Motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja dosen

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  Apabila skor signifikansi dari  $F > \text{Alpha } 0,05$

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_A$  Jika skor signifikansi dari  $F < \text{Alpha } 0,05$

Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien korelasi variabel motivasi berprestasi dengan kinerja ( $r_{x1-y}$ ) sebesar 0,791. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja berkorelasi positif. Tabel di atas juga memperlihatkan angka koefisien determinasi sebesar 0,626 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < \text{Alpha } 0,05$ .

Setelah diketahui adanya kontribusi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah

peramalan kontribusi dapat digunakan atau tidak antara motivasi berprestasi terhadap kinerja. Langkah pertama membuat persamaan regresi  $X_1$  terhadap  $Y$ . Persamaan umum regresi  $\hat{Y} = a + bX_1$ , perhitungan nilai  $a$  dan  $b$  dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.

Dari hasil perhitungan koefisien, diperoleh nilai  $a = 10.507$  dan  $b = 0.878$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 10.507 + 0.878X_1$ . Berdasarkan grafik persamaan regresi di atas dapat dilihat kelinieran atau garis lurus persamaan tersebut yang berarti dapat digunakan untuk meramalkan  $Y$  jika diketahui nilai  $x$  nya. Selain itu juga dapat diramalkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan berakibat semakin tinggi pula kinerja.

Selanjutnya menguji signifikansi kontribusi  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan alpha 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Berikut ini secara singkat perhitungan nilai signifikansi dengan menggunakan *program* SPSS versi 18,00. Hasil penelitian memperlihatkan hasil perhitungan nilai  $F$  yaitu 51.949 dengan nilai sig 0.000. Penentuan signifikan persamaan regresi tersebut dengan membandingkan nilai sig dari tabel Anova dengan alpha yang sudah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Karena nilai Sig  $< \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$  maka persamaan korelasi tersebut signifikan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$  yang berarti motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja adalah 62,6% sisanya 37,4% dipengaruhi faktor lain.

## 2. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua adalah "Gaya Kepemimpinan Berkontribusi terhadap Kinerja Dosen". Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis korelasi regresi sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak berkontribusi terhadap kinerja dosen

$H_A$  : Gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja dosen

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  Apabila skor signifikansi dari  $F > \text{Alpha } 0,05$

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_A$  Jika skor signifikansi dari  $F < \text{Alpha } 0,05$

Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja ( $r_{x2-y}$ ) sebesar 0,488. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja berkorelasi positif. Tabel di atas juga memperlihatkan angka koefisien determinasi sebesar 0,238 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < \text{Alpha } 0,05$ .

Setelah diketahui adanya kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah peramalan kontribusi dapat digunakan atau tidak antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Langkah pertama membuat persamaan regresi  $X_1$  terhadap  $Y$ . Persamaan umum regresi  $\hat{Y} = a + bX_2$ , perhitungan nilai  $a$  dan  $b$  dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.

Dari hasil perhitungan koefisien, diperoleh nilai  $a = 48,487$  dan  $b = 0.450$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 48,487 + 0,450X_2$ . Berdasarkan grafik persamaan regresi di atas dapat dilihat kelinieran atau garis lurus persamaan tersebut yang berarti dapat digunakan untuk meramalkan  $Y$  jika diketahui nilai  $x$  nya. Selain itu juga dapat diramalkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan berakibat semakin tinggi pula kinerja.

Selanjutnya menguji signifikansi kontribusi  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan alpha 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Berikut ini secara singkat perhitungan nilai signifikansi dengan menggunakan *program* SPSS versi 18,00.

Hasil penelitian memperlihatkan hasil perhitungan nilai F yaitu 9,670 dengan nilai sig 0.000. Penentuan signifikan persamaan regresi tersebut dengan membandingkan nilai sig dari tabel Anova dengan alpha yang sudah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Karena nilai Sig  $< \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$  maka persamaan korelasi tersebut signifikan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$  yang berarti gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja adalah 23,8% sisanya 76,2% dipengaruhi faktor lain.

### 3. Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga adalah "Motivasi berprestasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Dosen". Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis korelasi regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ : Motivasi berprestasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak berkontribusi terhadap kinerja dosen

$H_A$ : Motivasi berprestasi dan Gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja dosen

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  Apabila skor signifikansi dari  $F > \text{Alpha } 0,05$

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_A$  Jika skor signifikansi dari  $F < \text{Alpha } 0,05$

Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien korelasi variabel motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja (rx1.2-y) sebesar 0,826. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja berkorelasi positif. Tabel di atas juga memperlihatkan angka koefisien determinasi sebesar 0,683 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < \text{Alpha } 0,05$ .

Setelah diketahui adanya kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah peramalan kontribusi dapat digunakan atau tidak antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Langkah pertama membuat persamaan regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y. Persamaan umum regresi  $\hat{Y} = a + bX_1 + c X_2$ , perhitungan nilai a, b dan c dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18. Dari hasil perhitungan koefisien, diperoleh nilai  $a = 1,021$  dan  $b = 0,785$  dan  $c = 0,233$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 1,021 + 0,785X_1 + 0,233 X_2$ .

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dilihat kelinieran atau garis lurus persamaan tersebut yang berarti dapat digunakan untuk meramalkan Y jika diketahui nilai  $X_1$  dan  $X_2$  nya. Selain itu juga dapat diramalkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan maka akan berakibat semakin tinggi pula kinerja.

Selanjutnya menguji signifikansi kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y dengan alpha 0,05 ( $\alpha=0,05$ ). Berikut ini secara singkat perhitungan nilai signifikansi dengan menggunakan *program* SPSS versi 18,00. Hasil penelitian memperlihatkan hasil perhitungan nilai F yaitu 32,318 dengan nilai sig 0.000. Penentuan signifikan persamaan regresi tersebut dengan membandingkan nilai sig dari tabel Anova dengan alpha yang sudah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Karena nilai Sig  $< \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$  maka persamaan korelasi tersebut signifikan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$  yang berarti motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja adalah 68,3% sisanya 27,1% dipengaruhi faktor lain.



## **B. Pembahasan**

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima secara empiris. Dengan demikian, dapat diyakini bahwa variabel motivasi berprestasi dan variabel gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel kinerja dosen secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 62,6% terhadap kinerja dosen. Gaya kepemimpinan berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 23,8 % terhadap kinerja dosen. Motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 68,3% terhadap kinerja dosen.

Bila ditinjau dari keberadaan kontribusi masing-masing prediktor terhadap variabel kinerja dosen, maka variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel kinerja dosen, yaitu sebesar 62,6%, dibandingkan dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen yang sebesar 23,8%. Kontribusi bersama dari variabel motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja dosen diperoleh sebesar 68,3 %. Sementara 27,1 % kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi berprestasi dan gaya kepeimpinanyang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Tingkat pencapaian motivasi berprestasi dosen sebesar 80,67% yang berada pada kategori Baik, tingkat pencapaian gaya kepemimpinan sebesar 72,94 % yang berada pada kategori Cukup, dan tingkat pencapaian Kinerja sebesar 81,30 % yang berada pada kategori Baik. Ini berarti masing-masing variabel penelitian mempunyai peluang untuk ditingkatkan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang relatif lebih

besar dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen bila dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Semakin baik motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja dosen, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu variabel motivasi berprestasi dan variabel gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen FKIP UPP.

Motivasi berprestasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen. Dosen yang baik adalah dosen yang memiliki motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya motivasi berprestasi dosen akan selalu berupaya melaksana-kan tugas dengan sebaik-baiknya. Kemudian faktor lainnya yang berkon-tribusi terhadap kinerja dosen adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepeimpin-an menunjukkan kategori Cukup. Jika dilihat dari hasil pengujian hipotesis kedua, variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja doseb FKIP UPP.

Amstrong dan Baron berpendapat bahwa faktor motivasi, kompetensi, rekrutmen dan keterampilan individu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu Dharma mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen yang bersumber dari luar diri. Cara memberikan perintah, cara mendelegasikan wewenang, cara mengambil keputusan dan cara memberikan penghargaan merupakan suatu hal yang sangat perlu dalam menentukan gaya kepemimpinan yang baik. Dengan baiknya gaya kepemimpinan akan menjadikan suasana kerja menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Dari analisis data menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh

motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor yang sangat penting.

### **SIMPULAN**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan dan prediktif 62,6% terhadap kinerja dosen.
- 2) Gaya kepemimpinan berkontribusi secara signifikan dan prediktif 23,8% terhadap kinerja dosen.
- 3) Motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dan prediktif sebesar 68,3 %.
- 4) Untuk meningkatkan kinerja dosen FKIP UPP dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan di FKIP UPP.

### **DAFTAR RUJUKAN**

Adnan, Moh. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia

Amstrong dan Baron. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

Dewi, Randia Sukma. 2010. *Hubungan Pengetahuan Manajemen dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pejabat Eselon Dinas Pendidikan Sumatera*

Barat. Padang. Laporan Hasil Penelitian

Dharma, Agus. 2005. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Yogyakarta. Rajawali

Dharma, Agus. 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta. Rajawali

Gollerman, Saul. 2003. *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta. Pustaka Setia

Handoko, T. Hani 2007. *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE

Hardianto. 2012. *Prosiding Penelitian UPP*.

Hasibuan, Malayu. *Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta. CV. Mas Agung

Hersey dan Blanchard. 1998. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga

Kamars, Syamsudin. 2000. *Dimensi Kepribadian Sebagai Faktor Determinatif Efektivitas*. Padang. Disertasi

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta

Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo.

Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoretis dan Permasalahannya*. Jakarta. Raja Grafindo.

Yetti. 2002. *Dampak Intensitas Konflik dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Imam Bonjol Padang*. Padang. Prosiding Penelitian Lembaga Penelitian UNP.